



SCFP 4848 et SMU NB

Procès-verbal de la réunion syndicale-patronale

Le jeudi 20 juin 2013

Membres présents :

SCFP	Ralph McBride	Mike Harris
	Bill Flewelling	Trent Piercy
	Judy Astle	Greg McConaghy
	Brian Harris	
	Bernard Soucy	
SMU NB	John Dallaire	Yvon Bourque
	Edgar Goulette	Michel Gravel
	Doug Bryant	Robin O'Hara
	Caroline Wicherek	Beth Simkins-Burrows
	Craig Pierre	Paul Ward
	Paul Robichaud	

Membres absents :

SCFP	Chris Kennedy	
SMU NB	Paul Boudreau	Jacques Charest
	Jean-Pierre Savoie	
Invités	Karen Leonard et Mike Simpson – SMU NB	
Secrétaire de séance	Beth Simkins-Burrows	

1. Ouverture

- a. John Dallaire déclare la séance ouverte à 10 h 5.

2. Approbation du procès-verbal de la réunion d'avril

- Le procès-verbal est approuvé par Trent Piercy (SCFP) et John Dallaire (SMU NB).

3. Approbation de l'ordre du jour

- a. Questions découlant de la réunion d'avril 2013



i. Congé annuel de vacances des travailleurs paramédicaux et questions relatives au Centre de gestion des communications médicales (CGCM)

Le SCFP a des préoccupations en ce qui a trait aux vacances auxquelles les employés ont droit. Les postes vacants dans les stations semblent créer un problème. Le fait qu'il y ait un poste vacant dans la station ne devrait pas entrer en ligne de compte. Le travailleur paramédical principal a droit à ses vacances, peu importe la situation. Le SCFP estime qu'un poste vacant n'est pas un motif valable pour refuser des vacances à quelqu'un. Les postes vacants ne doivent pas entrer en ligne de compte dans le calcul à l'aide de la règle des 3/8 en ce qui concerne l'attribution des vacances annuelles (convention collective). La règle des 3/8 doit continuer de s'appliquer en ce qui concerne l'approbation de congés de courte durée selon SMU NB. Le SCFP croit que certains responsables des opérations ne les approuvent pas, car cela occasionnerait des heures supplémentaires. Ralph précise que l'employeur tient compte des vacances des employés au moment de l'établissement du budget annuel et que des employés n'utilisent pas toutes les heures, ce qui laisse suffisamment de marge pour assurer la couverture des congés demandés. La SCFP souhaite que les travailleurs paramédicaux passant d'une station à l'autre et dont les congés ont été approuvés puissent prendre les vacances réservées. SMU NB répond qu'une entente a été conclue entre le syndicat et le patronat précisant que si un employé change de station, SMU NB ne peut pas lui garantir les mêmes congés. Toutefois, le responsable des opérations tentera de conserver les congés réservés.

Suivi : John et Yvon discuteront afin de déterminer quel processus doit être adopté.

Le SCFP n'est pas d'accord avec la règle des 3/8 pour le CGCM. Le coordonnateur des transferts des patients en phase critique (CTPPC) ne devrait pas être inclus avec le répartiteur aux urgences médicales (RUM) en ce qui concerne les congés de vacances annuels, car il a sa propre classification. Le CGCM ne peut pas mettre un bureau hors service comme on le fait pour une ambulance. Le SCFP se demande pourquoi le CTPPC est inclus dans le calcul pour les RUM. Les CTPPC ont été formés pour assumer le rôle de RUM au besoin. De nouveaux employés occasionnels



vont se joindre à l'équipe. Le CGCM n'a pas encore refusé de vacances. Le SCFP déclare qu'aucun congé n'a été refusé, car le Centre connaît les règlements actuels. Le CGCM présente des problèmes d'effectifs touchant notamment le nombre élevé de congés de maladie. Il faut tenir compte des absences pour cause de maladie. Il est difficile de remplacer les personnes faisant des demandes de congé à court préavis au CGCM. Il s'agit d'une préoccupation du CGCM. Ces situations doivent être traitées au cas par cas et seront examinées. SMU NB convient d'examiner la structure des vacances (p. ex. nombre de personnes pouvant s'absenter en même temps, augmentation du nombre d'heures de congé) si le nombre d'employés occasionnels augmente.

ii. **Discussion sur la règle de neuf mois**

Le SCFP affirme que des discussions ont eu lieu à la dernière réunion syndicale-patronale et que, pour l'instant, les aspects convenus à la réunion du mois d'avril doivent être maintenus.

iii. **Demande de réunion avec ANB et le ministère de la Santé en ce qui concerne la proposition relative aux quarts de travail de 24 heures, aux transferts et aux travailleurs paramédicaux de soins avancés (TPSA)**

Le SCFP affirme qu'il continue de recevoir des commentaires sur les stations de 24 heures. Le SCFP entend dire que les travailleurs paramédicaux veulent qu'on en discute avec l'employeur. Ils veulent savoir si des discussions pourraient avoir lieu avec SMU NB en ce qui concerne la mise en place de quelques stations de 24 heures sur la terre ferme. Le ministère de la Santé n'a donné de réponse à personne quant aux propositions présentées. SMU NB mentionne l'existence d'une proposition au ministère de la Santé en ce qui concerne la mise en place de TPSA. Yvon croit que des avancées seront réalisées sur ce dossier ainsi que sur d'autres questions. La préoccupation de SMU NB est de trouver un moyen d'aider les travailleurs paramédicaux ne pouvant plus travailler dans les ambulances. Ils pourraient peut-être travailler, par exemple, au sein d'une unité de transfert. Cela nous aiderait à répondre aux besoins du personnel ainsi qu'à ceux des établissements de soins de santé, si cela devenait réalité. SMU NB aimerait savoir ce qu'on retirerait, en tant



qu'employeur, en faisant pression pour obtenir des stations de 24 heures. Le SCFP estime qu'il n'est pas juste de négocier l'un pour l'autre. SMU NB estime que ce qu'il se passe avec les bons de repas n'est pas juste non plus. John affirme que nous pouvons parler des stations de 24 heures, mais que nous aimerions régler certaines questions de notre côté également. Le coût des repas (bons de repas) s'élève à plus de 200 000 \$ par année. Le SCFP déclare qu'il n'est pas équitable de régler la question des bons de repas de 69 stations plutôt que celle de quelques stations de 24 heures. SMU NB mentionne que chacun doit faire des concessions. Il se peut que le SCFP s'adresse à nous plus tard pour discuter plus longuement de cette question. Nous ne sommes pas contre l'idée de remettre en place des stations de 24 heures à certains endroits dans la province, mais SMU NB a besoin de quelque chose en retour. Nous aimerions qu'il s'agisse de bons de repas. Le SCFP veut être informé si le ministère de la Santé propose des initiatives. Le SCFP veut jouer un rôle et être au courant de ce qui se passe. Le SCFP se demande si la question des unités de transfert a été proposée au gouvernement provincial. Yvon confirme que oui, mais que la situation pourrait varier selon l'endroit dans la province. Il n'y a pas de solution unique permettant de tout régler.

iv. **Comité sur l'uniforme**

Le SCFP a envoyé aux membres un sondage en ce qui concerne les uniformes. Des problèmes de sécurité se sont posés par rapport au sondage. Il espère régler ces problèmes sous peu. Le SCFP n'est pas vraiment séduit par le système de points, à moins que SMU NB lui fasse une proposition. Selon lui, les uniformes devraient être fournis conformément à la convention collective. Le SCFP n'est pas à l'aise à l'idée de proposer un système de points. SMU NB affirme que certains employés à temps partiel et employés occasionnels se demandent pourquoi ils reçoivent tant d'uniformes.

Suivi : Le SCFP fera le point à la prochaine réunion syndicale-patronale.

v. **Remboursement des cotisations de l'assurance-emploi**



Le SCFP aimerait que nous versions le remboursement des cotisations aux employés et que nous abandonnions le programme *enConnexion*. SMU NB mentionne qu'il offre déjà des activités comme des barbecues pour le personnel. Le SCFP présente une autre option, c'est-à-dire faire un don à une œuvre de bienfaisance et fournir un reçu aux fins de l'impôt à chaque employé.

Suivi : SMU NB formulera une réponse pour la proposition du SCFP.

vi. **Formulaire de renonciation pour le dossier du conducteur**

Beth a examiné le formulaire de renonciation pour le dossier du conducteur et fournira une version provisoire avec de nouvelles formulations avant la prochaine réunion syndicale-patronale.

vii. **Heures garanties pour les employés occasionnels – proposition de SMU NB**

SMU NB aimerait proposer cette formule à cinq employés à temps plein n'ayant pas d'horaire fixe. Les employés en question auront des heures d'employé à temps plein, mais n'auront pas d'heures assignées. Les postes de suppléant seraient à Miramichi, à Fredericton, à Moncton, à Woodstock et à Campbellton. Ces employés travailleraient au sein de la région administrative et connaîtraient leur horaire à l'avance. Nous aimerions également essayer cette formule au CGCM. On garantirait aux employés 150 heures sur deux périodes de paie. Il n'y aurait pas d'horaire fixe (c.-à-d. peut-être pas quatre jours de travail, quatre jours de congé), mais les employés connaîtraient leur horaire de travail à l'avance. Yvon aimerait qu'il s'agisse d'un poste permanent si l'essai est concluant. Il s'agirait d'un poste spécial. Le SCFP mentionne qu'on ne peut pas s'éloigner trop de la convention collective. SMU NB convient d'afficher le poste comme une affection temporaire à temps plein à l'essai d'une durée de six mois. Après six mois, nous pourrions afficher de nouveau les postes comme des postes permanents. Le SCFP aimerait examiner les offres d'emploi. Il s'agit d'un poste spécial qui sera affiché plus tard, et nous enverrons une note à l'avance pour en informer les employés.

Suivi : SMU NB aura un processus et une annonce provisoire d'ici le milieu de la semaine prochaine.



viii. **Document sur les horaires d'ANB – préoccupations du SCFP**

Échange de quarts – Le SCFP affirme que l'option d'échange de quarts ne devrait pas être refusée sans raison. Cette précision devrait être ajoutée au document sur les horaires d'ANB. La correction est apportée au document portant sur l'établissement des horaires : au point 5 b) de la page 4 (section « Refus de rappel »), remplacement de « code de refus de rappel » par « l'employé ne pourra pas ». Le SCFP mentionne que des personnes sur le terrain ont dit que le rappel se ferait en fonction de la capacité de la personne à offrir un service bilingue. SMU NB confirme que le document sur les horaires est suivi. Notre système actuel SchedPro ne nous permet pas de faire un rappel au travail en fonction des compétences linguistiques. Le nouveau système TeleStaff pourra le faire, mais nous ne sommes pas prêts à procéder ainsi.

Suivi : Beth demandera à Karen de mettre à jour le document sur le logiciel SchedPro.

ix. **Retour des employés à temps partiel à un poste à temps plein (Karen créera un document sur le processus)**

Beth enverra le document au SCFP pour qu'il puisse l'examiner. Il faut envoyer une note aux responsables des opérations et mettre à jour le document sur les horaires. On pourrait peut-être ajouter ce processus en annexe au dos du document sur les horaires.

Suivi : Beth enverra le document au SCFP.

x. **Dernières nouvelles sur le traversier de Grand Manan**

Aucune nouvelle.

xi. **Note sur le report des vacances**

Terminée.

xii. **Décision de Travail sécuritaire NB (article 19) en ce qui concerne la réanimation cardio-respiratoire à Miramichi**

Rendue.



xiii. **Programme de gestion du stress en cas d'incident critique (GSIC) – dernières nouvelles du SCFP en ce qui concerne la participation d'un représentant au projet**

Judy sera la représentante du SCFP. SMU NB doit prévoir une campagne d'information à l'intention des employés. Caroline travaillera avec Judy à ce dossier pendant l'été en vue de lancer cette campagne. Le SCFP souligne que nous devons renseigner les employés.

b. Points soulevés par le SCFP

i. Acceptation de quarts ou mise hors service d'une ambulance

1. Le SCFP veut s'assurer que les rappels ont lieu pour les quarts. Le SCFP veut, autant que possible, voir les ambulances en service. SMU NB indique qu'on voit beaucoup d'ambulances hors service, surtout pendant les fins de semaine. Il faut encourager le personnel à accepter les quarts. Les employés occasionnels sont là pour prendre les quarts. SMU NB apporte un changement à compter du 1^{er} juillet 2013 : un employé occasionnel devra effectuer un quart tous les 30 jours. Il faut que les employés occasionnels prennent les quarts. SMU NB étudie toutes les possibilités afin que les ambulances demeurent en service, y compris affecter les responsables aux ambulances. SMU NB indique que les employés occasionnels s'inscrivent pour prendre des quarts supplémentaires, mais ne les prennent pas. Le SCFP se demande pourquoi certains employés occasionnels n'obtiennent pas de quarts alors qu'ils se sont inscrits pour en prendre. SMU NB répond qu'il s'agit d'une situation différente, car on indique de manière précise le lieu de travail voulu. Nous sommes davantage préoccupés par les travailleurs paramédicaux occasionnels qui ne s'inscrivent pas pour les quarts supplémentaires. Il semblerait que ces travailleurs paramédicaux occasionnels travaillent uniquement pour conserver leur permis et éviter de suivre les séances de retour à la pratique clinique. Le SCFP ne veut pas que la fréquence des quarts augmente et qu'ils aient lieu tous les 30 jours. Le SCFP ne voit pas pourquoi nous avons le droit d'imposer cet intervalle



de 30 jours pour les employés occasionnels, puisque la convention collective ne contient aucune définition du nombre de quarts qu'un employé occasionnel doit effectuer. Le SCFP affirme que ce changement se soldera probablement par le dépôt d'un grief. SMU NB indique qu'elle fera preuve de diligence raisonnable et qu'elle effectuera un suivi auprès des personnes concernées pour leur rappeler qu'elles n'ont pas accepté le nombre de quarts requis. Le SCFP se demande si les responsables sont assujettis à la même pratique quant aux séances de retour à la pratique clinique. SMU NB répond qu'effectivement, les responsables sont assujettis à la même pratique.

Suivi : SMU NB préparera un processus pour cet intervalle de 30 jours.

ii. Questions linguistiques

1. Le SCFP indique que la seule chose cohérente est justement le manque de cohérence quant à l'attribution de contrats, aux questions d'affectations, aux auto-évaluations, aux échanges de partenaires, etc. Le SCFP a l'impression d'avoir été critiqué relativement à ces questions. Le SCFP indique avoir demandé à Ambulance Nouveau-Brunswick d'attendre que les tests linguistiques soient terminés avant d'afficher les offres pour lesquelles le bilinguisme est exigé. Le SCFP déclare que les transferts de partenaires ont eu des répercussions sur le moral des employés, par exemple lorsque des conjoints ont été placés sur des rotations opposées à St. Stephen ou lorsqu'on a séparé des collègues qui faisaient du covoiturage pour se rendre à Deer Island. Ces changements de partenaires ont été faits en fonction de l'auto-évaluation linguistique. Plus de 300 travailleurs paramédicaux se sont inscrits à l'évaluation officielle. Le commissaire aux langues officielles a indiqué que l'auto-évaluation n'était pas une option viable. Une fois l'évaluation officielle effectuée, l'auto-évaluation ne posera plus aucun problème. SMU NB a mis au point un plan stratégique sur le bilinguisme, et nous avons mis en place les recommandations du commissaire. Le



SCFP demande si un employé peut suivre un cours de langue seconde dans les régions où les aptitudes linguistiques sont insuffisantes, lorsque l'employé ne respecte pas son profil linguistique. John indique que nous sommes en train de rechercher des fournisseurs parmi quelques organismes afin d'offrir une formation et un programme de maintien des connaissances aux personnes qui souhaitent améliorer leur niveau linguistique. John ajoute que quelque chose sera bientôt proposé. Très peu de travailleurs paramédicaux dans le Sud et l'Ouest ont demandé à être officiellement évalués. SMU NB ne voit pas pourquoi les travailleurs paramédicaux n'ont pas profité de l'offre; en effet, ils seront désormais considérés comme étant unilingues. SMU NB doit consulter le service des finances pour voir à quel moment les cours pourront commencer. SMU NB indique que les employés occasionnels seront appelés en fonction de la liste d'appel et non de leur profil linguistique. Le commissaire en a également été informé. SMU NB peut également s'adresser au CGCM pour connaître la composition linguistique d'une ambulance et, éventuellement, affecter un autre travailleur paramédical à l'ambulance afin d'avoir une équipe bilingue.

iii. Travailleur paramédical unique travaillant à l'unité de soutien clinique (USC)

1. Le SCFP a entendu dans le Nord (Edmundston et Bathurst) que, lorsqu'une ambulance est à l'arrêt, un seul travailleur paramédical est affecté à l'USC et agit comme agent de première intervention. Le SCFP se demande s'il s'agit d'une politique existante ou d'une pratique nouvelle. Yvon indique que cette pratique est un essai, qu'elle sera suivie sur une base volontaire et n'entraînera pas d'interruptions. Ils sont là en tant que premiers répondants. L'USC n'est pas appelée. Lorsque toutes les options auront été épuisées pour tenter de combler le quart, on demandera alors à un travailleur paramédical isolé de travailler à l'USC. L'USC n'est pas utilisée comme poste et ne sert pas à offrir une couverture. Le SCFP se demande si des problèmes de santé et de sécurité se sont



présentés pendant l'essai effectué à Saint John. John rappelle qu'il existe un processus pour les travailleurs paramédicaux en cas de préoccupations relatives à la santé et à la sécurité. C'est également une des propositions que nous avons soumises au ministère de la Santé.

iv. **Augmentation de l'indemnité pour les bottes et les uniformes**

1. Le SFCP aimerait qu'on augmente de 50 \$ l'indemnité pour les bottes. Les employés ne veulent pas payer pour les pantalons imperméables. Yvon mentionne que les fonds pour les uniformes sont limités. L'indemnité de 150 \$ ne changera donc pas. Le SFCP se demande si on a déjà demandé aux travailleurs paramédicaux comment ils trouvent les bottes de Uniform Works. L'indemnité de 150 \$ pour les bottes est la somme accordée par les régies régionales de la santé aussi. Une autre option consisterait à reporter le montant admissible d'une année à l'autre ou même un montant plus important. L'indemnité ne serait pas accordée aux deux ans, mais sur une plus longue période.

Suivi : Paul Ward examinera cette option et présentera une proposition à la prochaine réunion syndicale-patronale.

Le SFCP veut que le pantalon imperméable fasse partie de l'uniforme fourni. SMU NB fait savoir que le pantalon imperméable ne fait pas partie de l'uniforme exigé. Le SFCP dépose un grief à cet égard.

v. **Tâches assignées : nettoyage des stations et décontamination de l'équipement**

1. Le SFCP déclare que la pratique a déjà fait l'objet de discussions au cours d'une précédente réunion syndicale-patronale. Il avait été décidé que s'il y avait des dégâts, c'était l'employé affecté à la tâche qui s'occupait de les nettoyer. Le SFCP n'aime pas le fait que des tâches aient été assignées à chaque personne. Le SFCP aimerait que l'on rappelle aux gens qu'ils doivent s'occuper eux-



mêmes de nettoyer leurs dégâts. Le problème se pose à Bathurst. Le responsable des opérations a fait de nombreux rappels pour que les employés responsables des dégâts les nettoient. Les employés ne savaient pas qui devait les nettoyer. Le problème n'existe pas dans un grand nombre de stations. Le SCFP déclare que l'horaire des nettoyeurs engagés a changé. SMU NB ne croit pas que l'horaire ait changé. Le SCFP ne croit pas que les travailleurs paramédicaux doivent se charger du nettoyage en profondeur des fournitures. Il croit qu'une personne de Saint John vient ramasser l'équipement pour qu'il soit nettoyé. Le SCFP croit que cette option devrait être offerte à tous. SMU NB mentionne que la responsabilité du nettoyage en profondeur revient aux employés et que cela a toujours été le cas. C'est également ce qui est fait à Moncton. Les nouvelles stations sont dotées d'éviers profonds et des liquides de nettoyage appropriés.

Suivi : John obtiendra l'horaire auprès de Paul. John examinera la question de la décontamination et fera un suivi.

vi. Demande du CGCM quant au transfert régulier de deux patients dans une seule ambulance

1. Le SCFP ne savait pas que cela se faisait encore. La situation a été résolue. Une note a été envoyée à tout le personnel, et cela ne se reproduira plus.

vii. Politique sur les heures supplémentaires obligatoires

1. Le responsable des opérations a dit à un employé que nous avons une politique nous permettant d'obliger les employés à rester deux heures après leur quart de travail. Le SCFP veut qu'on lui fournisse une copie de cette politique. SMU NB répond qu'une telle politique n'existe pas. Le SCFP mentionne qu'il n'y a aucune disposition dans la convention collective voulant qu'un employé soit obligé de demeurer sur les lieux deux heures après son quart de travail. Si un employé doit demeurer sur place pour attendre que son remplaçant arrive, il faut négocier une période raisonnable avec l'employé et non lui imposer une période. La



raison pour laquelle on demanderait à un employé de rester plus tard serait d'assurer une couverture d'urgence. SMU NB signale qu'au cours des dix dernières semaines, les dépassements de quart ont été codés. Environ 700 employés ont eu un dépassement de quart. Au cours des dix dernières semaines, il y a eu deux ou trois dépassements de quart en moyenne à l'échelle de la province. SMU NB doit veiller à ce que les personnes prévoyant être en retard informent la station.

viii. Remboursement des cotisations de l'assurance-emploi

1. Voir les propos ci-dessus.

ix. Problème relativement à la rotation et à l'horaire – jours fériés prévus à l'horaire (SB12) tombant la même fin de semaine dans une station à plusieurs ambulances

1. Les problèmes se posent dans la région Ouest. Avec le nouvel horaire de 24 semaines, les rotations de l'utilisation des heures accumulées pour les jours fériés dans les stations à plusieurs ambulances tombent toutes la même fin de semaine. Est-ce nous pourrions établir l'horaire de façon à ce que les jours fériés soient répartis sur une période de 24 semaines? La région administrative en question a conçu un horaire lui convenant précisément. Ce problème ne se produit pas ailleurs dans la province. Trent et Yvon discuteront de la question avec Karen. Le problème se pose également pour les employés à temps partiel qui ont une telle journée pendant la semaine; cela cause un conflit avec leur autre emploi, et ils sont obligés de prendre une journée de vacances.

x. Allègement des tâches pour les travailleuses paramédicales enceintes

1. Le SCFP aimerait que nous réexaminions cette question. Il estime qu'il y a un manque de cohérence à cet égard à l'échelle de la province. On a offert un allègement des tâches à des employées par le passé, notamment la conduite d'ambulances pour la flotte, des quarts de travail libres dans le bureau et le réapprovisionnement de fournitures dans les stations. Il faut



expliquer le processus de SMU NB. Le SCFP veut que SMU NB prenne un engagement plus ferme. SMU NB répond que son engagement est de faire de son mieux. Le SCFP veut savoir ce qui est offert au sein de SMU NB. John signale que SMU NB est une entreprise privée qui n'a pas d'obligation d'adaptation. Le SCFP estime que nous devons nous pencher sur cette question. Il s'agit d'un partenariat privé-public. Le SCFP dépose un grief à cet égard aujourd'hui même.

xi. Relais routiers

1. Le SCFP croit qu'il ne devrait pas y avoir de relais routiers et ANB dispose d'options pour éliminer les relais routiers ou réduire leur nombre. Le SCFP mentionne que rien n'a été résolu du côté du service d'urgence. La discussion se termine par le dépôt d'un grief par le SCFP.

c. Points soulevés par SMU NB

i. Procédure relative aux griefs

1. SMU NB reçoit des griefs dont le président du syndicat n'est pas informé et dont il n'aurait peut-être pas autorisé la présentation. Le SCFP va voir s'il peut mieux renseigner ses membres à cet égard. Il va fournir plus d'information et peut-être mettre en place une politique.

Suivi : Le SCFP fera le point à cet égard à la prochaine réunion.

ii. Fermeture d'unités (manque de personnel)

1. Voir les propos ci-dessus.

iii. Verrouillage des portes de la station

1. Quelqu'un est entré dans une station de la région Est malgré le fait que la porte était verrouillée; soit cette personne connaissait la combinaison de la porte, soit le pavé numérique était dans une certaine position. La voiture d'un employé a été volée au cours de cet incident. SMU NB enverra un message au personnel, mais



souhaite que le SCFP envoie également un rappel. Les employés doivent être plus vigilants.

iv. Lits et matériel pour dormir dans les stations

1. Les travailleurs paramédicaux apportent leur propre matelas gonflable et literie aux stations. La salle dans laquelle ils placent leur matériel pour dormir va finir par devenir la salle d'ordinateurs. De plus, ils laissent leurs effets personnels à la station. Le SCFP se dit mécontent et frustré du fait qu'on accorde autant d'importance à cette question compte tenu des choses avec lesquelles les employés doivent composer chaque jour. Le SCFP signale que, par le passé, l'employeur a enlevé des lits des chambres à coucher des stations. L'employeur peut envoyer un rappel aux employés de ramasser leurs effets personnels à la fin de leur quart.

v. Étude sur le temps de chute

1. Yvon signale que l'étude a commencé hier. L'étude se penche sur le temps que prend une tâche. Cela permettra de réduire le temps que passe une ambulance au bord de la route. La première partie du projet consiste à examiner le temps de chute. La deuxième consiste à examiner le temps d'intervention, auquel nous ne pouvons probablement rien. La dernière consiste à examiner le temps sur les lieux avec le patient. Nous cherchons à déterminer si nous pouvons réduire le temps et faire plus de choses dans l'ambulance, et à savoir ce qui cause les retards à l'hôpital. Le SCFP se demande ce que nous allons faire avec les renseignements recueillis. SMU NB examinera les résultats de l'étude pour voir si nous pouvons être plus efficaces afin d'aider les ambulances à se rendre plus vite sur les lieux, ce qui permettra également de les faire revenir à la station plus rapidement.

Suivi : On fera le point à cet égard à la prochaine réunion.

vi. Approbation des vacances annuelles selon la règle des 3/8.

1. Voir les propos ci-dessus.



vii. Évaluations de rendement d'ANB

1. Au début de 2014, SMU NB lancera un processus d'évaluation du rendement s'appliquant à tout le personnel d'ANB. Il s'agit d'un programme non punitif servant à offrir une rétroaction constructive aux employés sur leur rendement.

viii. Procès-verbal de la réunion syndicale-patronale – copie électronique ou copie papier

1. Le SFCP a convenu que le procès-verbal de la réunion syndicale-patronale peut désormais être affiché électroniquement. Il n'est plus nécessaire de tenir à jour le classeur des réunions dans les stations.

ix. Travailleurs paramédicaux postulant à des emplois et n'acceptant pas les postes

1. SMU NB fait savoir qu'il y a encore des travailleurs paramédicaux qui postulent à des emplois et n'acceptent pas les postes offerts. On avait l'impression que si on offrait un poste à un employé, il devait l'accepter. Nous revenons au point de départ. C'est un cauchemar administratif. SMU NB comprend qu'il pourrait y avoir des circonstances atténuantes.

x. Employés occasionnels – un quart tous les 30 jours

1. Voir les propos ci-dessus.

xi. Présentation de la liste d'employés occasionnels sur quarts de travail rotatifs

1. Mike fait la présentation.

d. Nouveaux points

i. Liste des délégués syndicaux

1. Trent fournira une liste des délégués syndicaux.

ii. Garde d'honneur – service commémoratif d'Ornge



1. Nous avons envoyé deux gardes d'honneur ainsi que la responsable des opérations de l'ambulance aérienne, Cathy Cormier, au service commémoratif des employés d'Ornge. Les gardes d'honneur d'ANB ont été choisis comme gardes d'honneur pour la procession.

4. Prochaine réunion

- a. La prochaine réunion est prévue le 24 septembre 2013, à 10 h.

5. Levée de séance

- a. La séance est levée à 14 h 30.

Respectueusement soumis et approuvé par :

Trent Piercy, SCFP 1252, section locale 4848

John Dallaire, SMU NB